

Wochenbericht

Wirtschaft Politik Wissenschaft

Entlohnungsungerechtigkeit in Deutschland?

Hohes Ungerechtigkeitsempfinden bei Managergehältern

Stefan Liebig
stefan.liebig
@uni-due.de

Jürgen Schupp
jschupp@diw.de

Seit dem Gerichtsurteil zu den sachlich ungerechtfertigten Prämienzahlungen an das ehemalige Top-Management der Mannesmann AG werden Fragen der Entlohnungsungerechtigkeit in der Öffentlichkeit breit diskutiert. Hintergrund sind stark gestiegene Spitzengehälter von Managern in einer Zeit mäßiger Wirtschaftsentwicklung und hoher Arbeitslosigkeit.

Eine Sondererhebung des vom DIW Berlin in Zusammenarbeit mit Infratest Sozialforschung durchgeführten Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) lässt erkennen, dass in Deutschland ein hohes Maß an Ungerechtigkeitsempfinden hinsichtlich der Entlohnung von Managern im Vergleich zu der von Hilfsarbeitern existiert; auch beim eigenen Einkommen hat insbesondere in Ostdeutschland die subjektive Entlohnungsungerechtigkeit ein hohes Niveau. Ein höheres Maß an Transparenz kann die Akzeptanz für ansonsten als ungerecht wahrgenommene Verteilungsergebnisse steigern.

Zur Messung und Operationalisierung von Entlohnungsungerechtigkeit

In der Realität ist ein „gerechter Lohn“ wissenschaftlich nicht zu bestimmen.¹ Die Vorstellungen der Bevölkerung über Gerechtigkeit und die Bewertung konkreter Situationen können aber mit Methoden der empirischen Sozialforschung ermittelt werden. So wurden im Rahmen einer Sondererhebung² des vom DIW Berlin seit langem durchgeführten Sozio-oekonomischen Panels (SOEP)³ im Sommer 2004 etwa 750 Personen im Alter von mindestens 16 Jahren sowohl zu ihrer allgemeinen Gerechtigkeitseinstellung als auch zur Angemessenheit der eigenen Entlohnung und zu der von Managern sowie Hilfsarbeitern befragt.

¹ Theoretische Modelle, etwa die „Grenzproduktivitätstheorie“, können zwar als Referenzmaßstab für die Einschätzung von „Gerechtigkeit“ dienen. Aber ob solche Modelle von der Bevölkerung akzeptiert werden, ist offen. Darüber hinaus treffen die notwendigen Annahmen theoretischer Modelle, z. B. die Annahme vollkommener Konkurrenz, in der Realität nicht unbedingt zu.

² Die Feldarbeit des Pretests „Persönlichkeit und Politik“ (www.diw.de/deutsch/sop/service/fragen/fr2005/pretest_experiment.pdf) lag in den Händen von TNS Infratest Sozialforschung; die Durchführung von 772 Interviews erfolgte in der Zeit vom 15. April bis 18. Mai 2004 bei Personen ab 16 Jahren in Privathaushalten. Im Jahre 2005 werden die im Folgenden analysierten Indikatoren auch in der Haupterhebung des SOEP erfragt.

³ Das SOEP ist eine repräsentative Wiederholungsbefragung privater Haushalte, die jährlich bundesweit durchgeführt wird. Vgl. Jürgen Schupp und Gert G. Wagner: Maintenance of and Innovation in Long-Term Panel Studies. The Case of the German Socio-Economic Panel (GSOEP). In: Allgemeines Statistisches Archiv, Jg. 86, 2002, S. 163–175. Für nähere aktuelle Informationen siehe www.diw.de/soep.

Königin-Luise-Straße 5
14195 Berlin

Tel. +49-30-897 89-0
Fax +49-30-897 89-200

www.diw.de
postmaster@diw.de

DIW Berlin

Nr. 47/2004

71. Jahrgang / 18. November 2004

Inhalt

Entlohnungsungerechtigkeit in Deutschland?
Seite **725**

Zahlenbeilage

A 22127 C

Die entsprechende Frage lautet: „Was, glauben Sie, verdient ein Vorstandsvorsitzender/ein ungelernter Arbeiter, z. B. ein Hilfsarbeiter, am Fließband durchschnittlich netto im Monat?“, ergänzt um die Nachfrage: „Was wäre ein gerechtes monatliches Nettoeinkommen für einen Vorstandsvorsitzenden/einen ungelernten Arbeiter?“ Was die Bewertung der eigenen Lohnhöhe anbelangt, wurde zunächst nach dem Nettoverdienst im letzten Monat gefragt und anschließend die Frage gestellt: „Was wäre in Ihren Augen ein gerechtes monatliches Nettoeinkommen?“ Die Befragten waren jeweils aufgefordert, konkrete Euro-Beträge zu nennen. Aus den Angaben zum tatsächlichen und zu dem als gerecht angesehenen Entlohnungsbetrag errechnet sich ein sog. „Gerechtigkeitsindex“ (J). Er ergibt sich aus dem natürlichen Logarithmus des Verhältnisses von (wahrgenommenem) tatsächlichem Einkommen (A) zu dem als gerecht angesehenen Einkommensbetrag (C).⁴

Je stärker der Gerechtigkeitsindex von 0 abweicht, umso größer ist das Ausmaß an subjektiv empfundener Entlohnungsungerechtigkeit. Durch die Logarithmierung wird erreicht, dass eine gerechte Belohnung durch den Wert 0 indiziert wird und große Abweichungen nach oben „verkleinert“ werden. Ein von 0 abweichender Gerechtigkeitsindex kann dabei positive oder negative Werte einnehmen. Sind die Werte positiv, so ist der tatsächliche Ent-

lohnungsbetrag größer als der als gerecht eingeschätzte Entlohnungsbetrag – eine Person erhält also aktuell *mehr*, als ihr „gerechterweise“ zustehen würde. Negative Werte beschreiben hingegen eine Situation, in der der tatsächliche Entlohnungsbetrag kleiner ist als der als gerecht erachtete Betrag; eine Person erhält also *weniger*, als sie nach eigener Einschätzung verdienen sollte.

Der verwendete Gerechtigkeitsindex erlaubt es also, die Richtung und das Ausmaß wahrgenommener Entlohnungsungerechtigkeiten nachzubilden. In Abbildung 1 ist der Verlauf des Gerechtigkeitsindex beispielhaft für drei Fälle des als gerecht empfundenen Lohnes sowie in Abhängigkeit zum tatsächlichen Einkommen (x-Achse) dargestellt (Höhe von $C = 1\,000$, $2\,000$ und $3\,000$ Euro). Bei einem tatsächlichen Monatseinkommen von $2\,000$ Euro würde bei einem als gerecht angesehenen Monatseinkommen in gleicher Höhe der Indexwert 0 betragen. Ist das als gerecht angesehene Einkommen um $1\,000$ Euro niedriger als das erzielte Einkommen, liegt der Indexwert bei $0,7$; in Fällen, in denen das als gerecht angesehene Einkommen hingegen um $1\,000$ Euro höher ist, beträgt der Gerechtigkeitsindex rund $-0,4$.

Bewertung der Einkommensungerechtigkeit in Deutschland

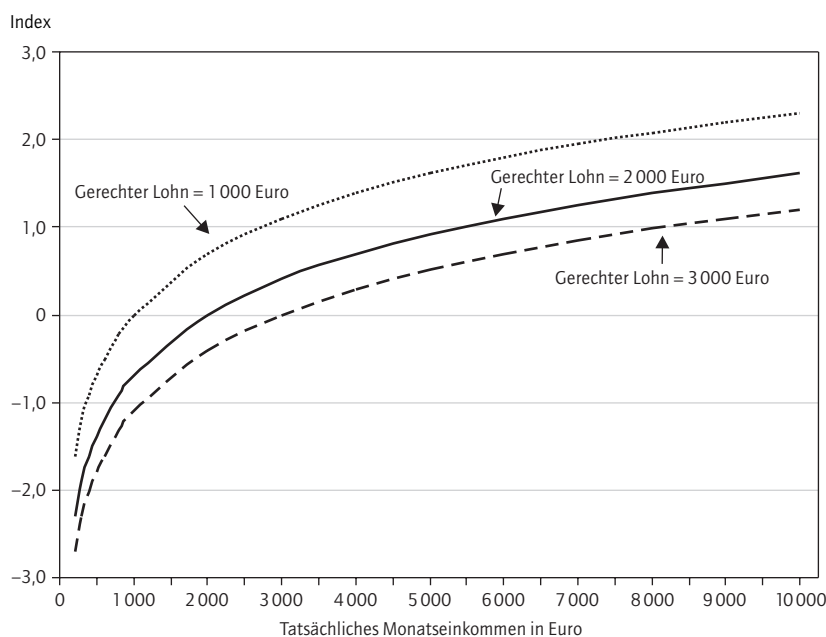
Eine Mehrheit der bundesdeutschen Berufstätigen fühlte sich im Sommer 2004 gerecht entlohnt. Für rund 54 % der aktuell erwerbstätigen Befragten entsprach ihr aktuell erzielttes Arbeitseinkommen dem, was sie auch als ein gerechtes Einkommen ansahen.

Nur rund 23 % der Befragten hielten Managergehälter und 29 % die Hilfsarbeiterlöhne für gerecht. In beiden Fällen nahm also die Mehrheit der Befragten vielmehr eine Entlohnungsungerechtigkeit wahr. Dabei verdienen im Urteil der Befragten Hilfsarbeiter *weniger*, als sie nach dem allgemeinen Gerechtigkeitsverständnis verdienen sollten, und Manager erhalten *mehr*, als ihnen gerechterweise zustehen sollte. Insgesamt besteht also die Tendenz, es als gerecht zu empfinden, wenn die Gehälter am oberen Ende der Einkommenshierarchie abgesenkt und am unteren Ende angehoben würden (Tabelle 1).

Politisch besonders bedeutsam ist, dass das Ausmaß an empfundener Entlohnungsungerechtigkeit

Abbildung 1

Entlohnungsgerechtigkeitsindex als Verhältnis von „gerechtem“ und tatsächlichem Lohn



Quelle: Eigene Darstellung.

DIW Berlin 2004

⁴ Die entsprechende Formel des Gerechtigkeitsindex lautet: $J = \ln \left(\frac{A}{C} \right)$. Vgl. Guillermina Jasso: On the Justice of Earnings. A New Specification of the Justice Evaluation Function. In: American Journal of Sociology, Vol. 83, 1978, S. 1398–1419.

Tabelle 1

Wahrgenommene Entlohnungsgerechtigkeit

In %

	Unterbezahlt ($A^1 < C^2$)			Gerecht ($A = C$)			Überbezahlt ($A > C$)		
	Gesamt	West	Ost	Gesamt	West	Ost	Gesamt	West	Ost
Eigenes Erwerbseinkommen	44	39	59	54	58	41	2	3	–
Managergehälter	2	2	2	23	23	23	76	76	75
Hilfsarbeiterlöhne	70	68	76	29	31	23	2	2	2

1 Aktuelles Einkommen.**2** „Gerechtes“ Einkommen.

Quelle: SOEP-Studie „Persönlichkeit und Politik“ 2004.

DIW Berlin 2004

bei den Managergehältern deutlich größer ist als beim eigenen Einkommen oder bei den Hilfsarbeiterlöhnen. Die Lücke zwischen dem tatsächlichen Einkommen und dem Einkommen, das man selbst oder auch diejenigen, die in der gesellschaftlichen Entlohnungshierarchie eher unten stehen, gerechterweise erhalten sollten, ist im Vergleich zu den Managergehältern deutlich geringer. Das Ausmaß an empfundener Ungerechtigkeit erreicht bei den Managergehältern einen Indexwert von 0,65, bei den Hilfsarbeiterlöhnen von 0,25 (Absolutbetrag) und beim eigenen Einkommen nur von 0,19 (Absolutbetrag).

Bei der Bewertung der Managergehälter, aber auch bei der von Hilfsarbeiterlöhnen finden sich keine Unterschiede zwischen den Beziehern hoher und niedriger Einkommen (Tabelle 2).⁵ Gerade bei den Managergehältern besteht offenbar ein breiter, durch alle Einkommensschichten gehender Konsens darüber, dass sie ungerechtfertigt hoch sind. Die Empfindung der Entlohnungsgerechtigkeit hinsichtlich des eigenen Einkommens steigt dagegen mit höherem Einkommen.

Doch wie steht es um die Unterschiede zwischen den alten und den neuen Bundesländern? Sind auch 15 Jahre nach dem Mauerfall bei der Bewertung der Entlohnungsgerechtigkeit große Unterschiede sichtbar? Hinsichtlich der Bewertung der Managergehälter sind solche Unterschiede nicht zu erkennen. In beiden Landesteilen sind rund 75 % der Befragten der Meinung, die Managergehälter seien ungerechtfertigt hoch. Bei der Beurteilung der Hilfsarbeiterlöhne ist zwar ein Unterschied zu beobachten, doch ist dieser nicht so ausgeprägt, als dass tatsächlich von einem eigenständigen Bewertungsmuster in Ost und West gesprochen werden könnte.

Deutliche regionale Unterschiede im Bewertungsmuster sind jedoch beim eigenen Einkommen zu finden. Während im Westen nahezu 58 % der aktuell Erwerbstätigen ihr eigenes Einkommen als gerecht ansehen, sind es in Ostdeutschland ledig-

Tabelle 2

Wahrgenommenes Ausmaß an Entlohnungsgerechtigkeit in Deutschland für alle Befragten und nach Erwerbseinkommensklassen

	Entlohnungsgerechtigkeit hinsichtlich		
	des eigenen Einkommens ¹	Managergehältern	Hilfsarbeiterlöhnen
Gerechtigkeitsindex² für alle Befragten			
Gesamt	–0,19	0,65	–0,25
West	–0,13	0,65	–0,24
Ost	–0,38	0,66	–0,32
Gerechtigkeitsindex nach Erwerbseinkommensklassen (Einkommensquintile)			
1. (unterstes) Quintil	–0,30	0,63	–0,29
2. Quintil	–0,27	0,72	–0,26
3. Quintil	–0,18	0,64	–0,19
4. Quintil	–0,11	0,62	–0,22
5. (oberstes) Quintil	–0,07	0,73	–0,21

1 Nur Erwerbstätige.**2** Gerechtigkeitsindex J berechnet nach der Formel $J = \ln(A/C)$, wobei A für aktuelles Einkommen und C für „gerechtes“ Einkommen steht.

Quelle: SOEP-Studie „Persönlichkeit und Politik“ 2004.

DIW Berlin 2004

lich 41 %. Zu diesem Ergebnis könnte die starke Diskrepanz zwischen Tarif- und Effektivlöhnen beigetragen haben. Während in vielen Branchen die Tariflöhne in Ost und West gleich sind, liegen die effektiv gezahlten Löhne in Ostdeutschland um 20 % unter denen in Westdeutschland.⁶

Stabilität der Muster der empfundenen Entlohnungsungerechtigkeit

Die in der SOEP-Sondererhebung verwendeten Fragen zur wahrgenommenen Entlohnungsungerechtigkeit wurden auch im Rahmen eines 13 Länder umfassenden internationalen Befragungspro-

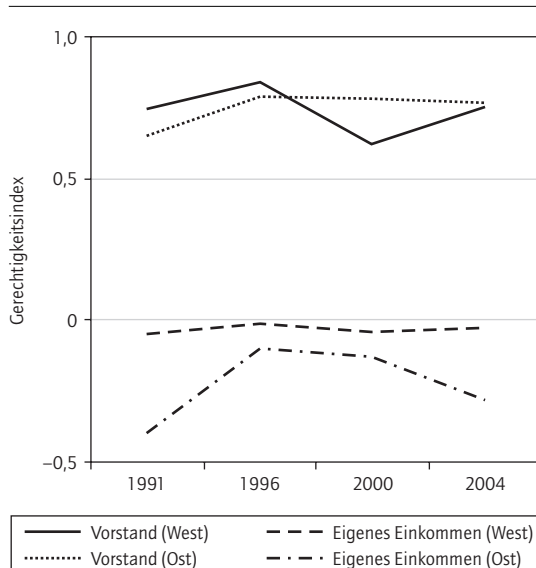
5 Genauso wenig finden sich Unterschiede zwischen Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen (Rentnern oder Arbeitslosen), Männern oder Frauen, jungen oder alten Menschen (in Tabelle 2 nicht ausgewiesen).

6 Vgl.: Ostdeutschland: Strukturelle Niedriglohnregion? Bearb.: Bernd Görzig, Martin Gornig und Axel Werwatz. In: Wochenbericht des DIW Berlin, Nr. 44/2004.

Abbildung 2

Wahrgenommene Entlohnungsgerechtigkeit hinsichtlich eigenem Einkommen und Managergehältern in Ost- und Westdeutschland

Mittelwerte



Quellen: für 1991, 1996 und 2000: International Social Justice Project; für 2004: SOEP-Studie „Persönlichkeit und Politik“ 2004.

DIW Berlin 2004

jekts (*International Social Justice Project – ISJP*) in den Jahren 1991 und 1996 sowie in einer nur auf Deutschland bezogenen Bevölkerungsumfrage im Jahre 2000 erhoben.⁷ In jeder dieser drei Erhebungen wurden in Deutschland im Rahmen einer repräsentativen Stichprobe wahlberechtigte Deutsche befragt. Damit kann die Entwicklung über einen Zeitraum von 14 Jahren nachgezeichnet werden. Zugleich sind für die Jahre 1991 und 1996 Vergleiche mit den Gerechtigkeitseinstellungen in anderen Ländern möglich. Gleichwohl ist zu beachten, dass der Kontext der Fragen in den internationalen Befragungsprojekten große Unterschiede zur SOEP-Sondererhebung aufweist und auch die Stichprobenumfänge nicht ausreichend sind, um signifikante Veränderungen im Zeitverlauf zu identifizieren. Insgesamt dominiert eine hohe Stabilität im Vergleich der SOEP-Daten aus dem Jahr 2004 zu den früheren ISJP-Erhebungen. So hat sich das Ausmaß der wahrgenommenen eigenen Entlohnungsgerechtigkeit aus der Sicht der Westdeutschen in den letzten 14 Jahren praktisch nicht verändert (Abbildung 2).

Auch die Art der wahrgenommenen Ungerechtigkeit bei Managergehältern bleibt über die vier untersuchten Zeitpunkte weitgehend stabil. Den Verlauf der Kurve über die vier Messpunkte hinweg

darf man wegen der zugrunde liegenden kleinen Stichprobe nicht überinterpretieren. Er verändert sich nur graduell und verharrt auf dem für 1991 festgestellten Niveau. Wenn es um die Gehälter von Managern geht, dann wird in der Bevölkerung offenbar seit langem⁸ und nicht erst seit der „Mannesmann-Affäre“ und den daran anschließenden Mediendebatten eine ausgeprägte Gerechtigkeitslücke verspürt.

Bei der Bewertung des eigenen Einkommens zeichnen sich jedoch gewisse Veränderungen über die letzten Jahre hinweg ab. Zu Beginn des Einigungsprozesses waren Ost- und Westdeutsche noch relativ weit voneinander entfernt, wenn es um die Bewertung des eigenen Einkommens ging: Die Ostdeutschen empfanden ihr eigenes Einkommen als deutlich zu gering. Während sich kurz nach der Vereinigung im Westen die Hälfte der Erwerbstätigen gerecht entlohnt fühlte, waren es im Osten nur etwa 18 %. Dieser Unterschied zwischen den Landesteilen hat sich in den Jahren 1996 und 2000 abgeschwächt; der Anteil derjenigen, die sich in Ostdeutschland als gerecht entlohnt bezeichnen, lag im Frühjahr 2004 bei 41 %. Gleichwohl ist bei jenen, die sich in Ostdeutschland ungerecht entlohnt fühlen, das Ausmaß an empfundener Ungerechtigkeit deutlich höher. Die Diskrepanz zwischen tatsächlichem und dem als gerecht angesehenen Einkommen ist bei denjenigen, die sich als ungerecht entlohnt bezeichnen,⁹ im Osten größer als im Westen (vgl. Tabelle 1). Es sind also im Osten immer weniger, die sich ungerecht entlohnt fühlen. Bei jenen aber, deren Einkommen nicht dem entspricht, was sie selbst als gerecht ansehen, wird das subjektive Ungerechtigkeitsempfinden immer größer.

Internationaler Vergleich der Ergebnisse

Zur Beantwortung der Frage, ob es sich bei den dargestellten Befunden zur Entlohnungsungerechtigkeit um eine „typisch deutsche“ Sicht handelt, sind in Tabelle 3 Ergebnisse aus weiteren Ländern dargestellt. Für 1991 liegen Angaben zu den Niederlanden, Ungarn, den USA, Japan und Polen vor;

⁷ Die deutsche Arbeitsgruppe des International Social Justice Project (ISJP) wird seit 1991 von Bernd Wegener am Institut für Sozialwissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin (www.isjp.de) geleitet. Vgl. James R. Kluegel, David S. Mason und Bernd Wegener (Hrsg.): *Social Justice and Political Change*. Berlin/New York 1995.

⁸ Dies schließt nicht aus, dass in einzelnen börsennotierten Unternehmen in den letzten zehn Jahren geradezu eine Explosion der Vorstandsbezüge im Vergleich zum Durchschnittsentgelt der Arbeitnehmer stattfand. Vgl. Hans-Hagen Härtel: *Fundamentaler Wandel der Maßstäbe*. In: *Wirtschaftsdienst*, Jg. 84, Heft 6, 2004, S. 347–350.

⁹ Der Mittelwertunterschied zwischen beiden Gruppen ist signifikant auf dem 5 %-Niveau. Genauere Analysen zeigen, dass der Mittelwertunterschied bei den ungerecht Entlohnenden vor allem auf die Arbeiter im Osten zurückzuführen ist. Für Angestellte und Beamte im Osten ist die Kluft zwischen aktuellem und gerechtem Einkommen im Mittel nicht größer als im Westen.

Tabelle 3

Gerechtigkeitsindizes¹ für Managergehälter im internationalen Vergleich

Mittelwerte

	1991	1996
Westdeutschland	0,64	0,74
Ostdeutschland	0,55	0,69
Niederlande	0,34	0,30
Ungarn	0,47	0,84
USA	0,34	•
Japan	0,24	•
Polen	0,14	•

¹ Gerechtigkeitsindex J berechnet nach der Formel $J = \ln(A/C)$, wobei A für aktuelles Einkommen und C für „gerechtes“ Einkommen steht.

Quelle: International Social Justice Project.

DIW Berlin 2004

für 1996 ist nur ein Vergleich mit den Niederlanden und Ungarn möglich. Aus den Daten wird ersichtlich, dass im Jahre 1991 die Managergehälter in Deutschland als viel ungerechter wahrgenommen wurden als in den anderen Ländern – in Deutschland ist sogar die höchste Wahrnehmung von Ungerechtigkeit zu finden. Während in den Niederlanden die wahrgenommene Ungerechtigkeit der Managergehälter von 1991 bis 1996 tendenziell abnahm und zu beiden Zeitpunkten deutlich niedriger als in Deutschland lag, war die Entwicklung in Ungarn von deutlichen Veränderungen gekennzeichnet. So ist dort das Ungerechtigkeitsempfin-

den der Managergehälter nach 1991 stark gestiegen und übertraf 1996 sogar das Niveau des Gerechtigkeitsindex in Deutschland. Für das Jahr 1991 zeigt sich also, dass die Entlohnungsungerechtigkeit in Bezug auf die Managergehälter in Deutschland zumindest im Vergleich zu den drei westlichen Ländern am stärksten ausgeprägt war.

Folgen von Entlohnungsungerechtigkeiten

Was bedeutet es nun, wenn in der Bevölkerung Entlohnungsungerechtigkeiten festgestellt werden? Auch dazu kann man in den Daten der Sondererhebung des SOEP Hinweise auf eine Antwort finden (Tabelle 4). Wichtig ist dabei, dass es bei der Kontrolle soziodemographischer Unterschiede vor allem die empfundene Ungerechtigkeit hinsichtlich des eigenen Einkommens ist, die sich in der politischen Partizipationswilligkeit und der psychischen Gesundheit der aktuell Erwerbstätigen widerspiegelt. Mit zunehmendem Ausmaß an Ungerechtigkeit in Bezug auf das eigene Einkommen tendieren die befragten Erwerbstätigen dazu, bei der Sonntagsfrage („Wenn am nächsten Sonntag Bundestagswahl wäre ...“) anzugeben, sie würden sich eher nicht an der Wahl beteiligen. Ebenso sind Hinweise darauf zu finden, dass die Intensität der wahrgenommenen Entlohnungsungerechtigkeiten mit der psychischen Gesundheit der Befragten verbunden ist. Kausalaussagen sind aufgrund einer Momentaufnahme zwar nicht möglich, aber es wer-

Tabelle 4

Folgen wahrgenommener Entlohnungsungerechtigkeiten

Ergebnisse logistischer Regressionsanalysen

	Geringere Quantität der Arbeit in den letzten vier Wochen aufgrund seelischer oder emotionaler Probleme	Geringere Qualität der Arbeit in den letzten vier Wochen aufgrund seelischer oder emotionaler Probleme	Einschränkung sozialer Kontakte in den letzten vier Wochen aufgrund gesundheitlicher oder seelischer Probleme	Zweifel an der eigenen Wahlbeteiligung, wenn am nächsten Sonntag Bundestagswahl wäre
Kontrollvariablen				
Landesteil (Ostdeutschland = 1)
Geschlecht (Männer = 1)	++
Alter	..	+	+	–
Bildung (Abitur = 1)	–
Erwerbseinkommen (in Euro)
Familienstand: verheiratet	–	–	–	..
Ausmaß der Ungerechtigkeit (Gerechtigkeitsindizes)				
Eigenes Einkommen	++	+	+	+
Managergehälter
Hilfsarbeiterlöhne
Log Likelihood	–85,44	–89,88	–102,34	–100,05
LR Chi ²	30,99	17,62	16,18	39,49
Pseudo-R ²	0,15	0,09	0,07	0,17

.. Keine signifikanten Effekte; – schwacher negativer Zusammenhang; + schwacher positiver Zusammenhang; ++ mittelstarker positiver Zusammenhang.

Quelle: SOEP-Studie „Persönlichkeit und Politik“ 2004.

DIW Berlin 2004

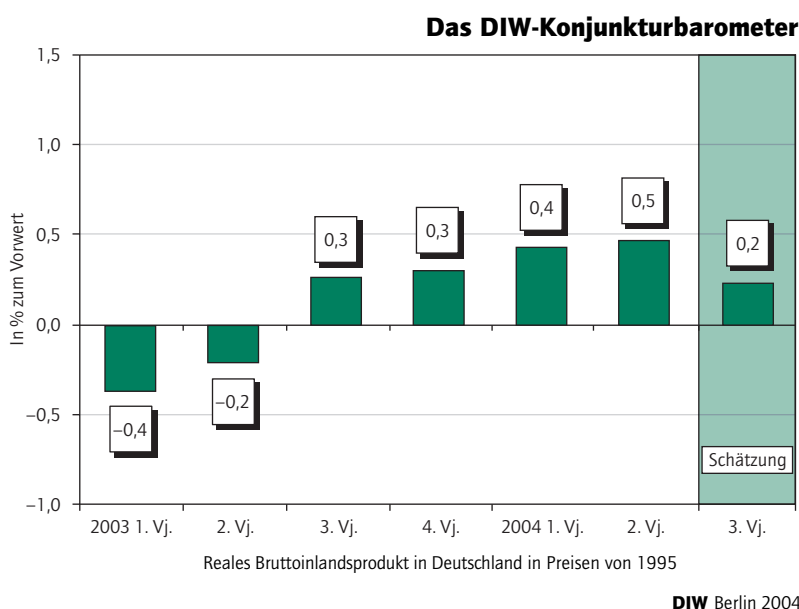


Das DIW-Konjunkturbarometer

Stand: 10. November 2004

Konjunkturelles Tempo hat nachgelassen

Nach ersten vorläufigen Berechnungen hat sich das Expansionstempo der gesamtwirtschaftlichen Produktion im dritten Quartal 2004 verringert. Gegenüber dem Vorquartal dürfte das Wachstum 0,2 % betragen haben (im Vergleich zum Vorjahr 1,5 %). Nach einer überaus kräftigen Ausweitung der Exporttätigkeit im ersten Halbjahr 2004 hat sich der Impuls nunmehr abgeschwächt. Gleichzeitig stiegen die Importe deutlich stärker. Auch war die Investitionsnachfrage weiterhin schwach und lieferte immer noch keinen positiven Wachstumsbeitrag. Zwar dürften die Konsumausgaben im Berichtsquartal gegenüber dem Vorquartal leicht gestiegen sein, dies reichte aber für eine Kompensation nicht aus. Die tiefe Spaltung der Konjunktur in eine immer noch lebhaftere Auslandskonjunktur und eine mehr oder minder stagnierende Binnenwirtschaft bleibt bestehen.



Das DIW Berlin präsentiert monatlich das DIW-Konjunkturbarometer als einen Indikator für die aktuelle Konjunkturtendenz in Deutschland. Es zeigt die Wachstumsrate des realen Bruttoinlandsprodukts für das abgelaufene bzw. laufende Quartal und stellt damit die gesamtwirtschaftliche Entwicklung dar. Die Berechnung des DIW-Konjunkturbarometers basiert auf monatlichen Indikatoren, die – abhängig vom Zeitpunkt der Berechnungen – mehr oder weniger Schätzelemente enthält. Dem hier vorgestellten Konjunkturbarometer liegen für die Mehrzahl der verwendeten Indikatoren offizielle Werte des Statistischen Bundesamtes zugrunde.

Das DIW-Konjunkturbarometer wird regelmäßig auch auf der Homepage des DIW Berlin veröffentlicht (www.diw.de/produkte/konjunkturbarometer).

Impressum

Herausgeber

Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann (Präsident)
Prof. Dr. Georg Meran (Vizepräsident)
Dr. Tilman Brück
Dörte Höppner
PD Dr. Gustav A. Horn
Dr. Kurt Hornschild
Prof. Dr. Claudia Kemfert
Dr. Bernhard Seidel
Prof. Dr. Viktor Steiner
Prof. Dr. Gert G. Wagner
Prof. Axel Werwatz, Ph. D.
Prof. Dr. Christian Wey
Dr. Hans-Joachim Ziesing

Redaktion

Dr. habil. Björn Frank
Dr. Elke Holst
Jochen Schmidt
Dr. Mechthild Schrooten

Pressestelle

Renate Bogdanovic
Tel. +49-30-897 89-249
presse@diw.de

Verlag

Verlag Duncker & Humblot GmbH
Carl-Heinrich-Becker-Weg 9
12165 Berlin
Tel. +49-30-790 00 60

Bezugspreis

(unverbindliche Preisempfehlungen)
Jahrgang Euro 120,-
Einzelheft Euro 11,-
Zuzüglich Versandkosten
Abbestellungen von Abonnements
spätestens 6 Wochen vor Jahresende

ISSN 0012-1304

Bestellung unter www.diw.de

Konzept und Gestaltung

kognito, Berlin

Druck

Druckerei Conrad GmbH
Oranienburger Str. 172
13437 Berlin

Nachdruck und sonstige Verbreitung
– auch auszugsweise – nur mit Quellen-
angabe und unter Zusendung eines
Belegexemplars an die Abteilung
Information und Organisation zulässig.